

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3114/2567

นาย ค.โจทก์ นางสาว อ. ในฐานะพนักงานตรวจแรงงาน กับพวกจำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118/1, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118, ป.พ.พ. มาตรา 582, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17, พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560 มาตรา 6

ย่อ / หลักกฎหมาย

การที่คู่มือพนักงานของจำเลยที่ 2 หมวดที่ 12 ข้อ 4.3 ระบุว่า "เกษียณอายุ พนักงานที่อายุครบห้าสิบห้าปี จะพ้นสภาพจากการเป็นพนักงาน ณ วันสิ้นเดือนของเดือนที่ครบเกษียณอายุ บริษัทอาจขยายเวลาการเกษียณอายุให้แก่พนักงานผู้หนึ่งผู้ใดก็ได้ตามที่เห็นสมควร โดยจะทำความตกลงล่วงหน้ากับพนักงานผู้นั้นเป็นกรณีไปโดยรายละเอียดในสัญญาจะได้รับการพิจารณาแก้ไขเพื่อความเหมาะสมต่อไป" ถือเป็นกรณีที่จำเลยที่ 2 ซึ่งเป็นนายจ้างได้กำหนดเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงานหรือการสิ้นสุดการทำงานของลูกค้าจ้างเนื่องจากการเกษียณอายุของลูกค้าจ้างไว้ ดังนั้น เมื่อโจทก์มีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ ในวันที่ 14 ธันวาคม 2560 โจทก์จึงครบเกษียณอายุในวันที่ 31 ธันวาคม 2560 ซึ่งการครบเกษียณอายุนี้ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118/1 วรรคหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดให้การเกษียณอายุหรือการที่ลูกจ้างออกจากงานเนื่องจากมีอายุครบตามเวลาที่กำหนดไว้ ถือเป็นกรณียกเว้นตามความหมายของคำว่า "การเลิกจ้าง" ที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 118 วรรคสอง แห่ง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนั้น หากลูกจ้างครบเกษียณอายุตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้และปรากฏว่านายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ จึงต้องถือว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุเกษียณอายุ นายจ้างจึงมีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในมาตรา 118 วรรคหนึ่ง และการนับอายุงานเพื่อจ่ายค่าชดเชยก็ต้องนับตั้งแต่วันเริ่มทำงานถึงวันครบเกษียณอายุ แต่หากเป็นกรณีที่ลูกจ้างครบเกษียณอายุแล้วนายจ้างยังให้ลูกจ้างทำงานต่อเนื่องไปโดยนายจ้างไม่ได้จ่ายค่าชดเชย จะถือว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุเกษียณอายุหาได้ไม่ เพราะมิใช่กรณีที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้อันถือเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา 118 วรรคสอง นายจ้างจึงไม่มีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างในวันครบเกษียณอายุนั้น และหากต่อมานายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่เข้าข้อยกเว้นที่ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย การนับอายุงานของลูกค้าจ้างเพื่อจ่ายค่าชดเชยในกรณีเช่นนี้ก็ต้อนับอายุงานต่อเนื่องกันไปจนถึงวันที่นายจ้างเลิกจ้าง โจทก์ครบกำหนดเกษียณอายุ 55 ปี แล้วโจทก์และจำเลยที่ 2 มีการตกลงกันให้โจทก์ทำงานต่อเนื่องไปโดยไม่มีการจ่ายค่าชดเชย จึงไม่มีการกระทำใดของจำเลยที่ 2 ซึ่งเป็นนายจ้างที่ไม่ให้โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้อันจะถือว่าจำเลยที่ 2 เลิกจ้างโจทก์ในวันที่ 31 ธันวาคม 2560 ที่เป็นวันครบกำหนดเกษียณอายุของโจทก์ สัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยที่ 2 จึงไม่ได้สิ้นสุดลง และมีใช่เป็นการตกลงทำสัญญาจ้างกันใหม่เพราะไม่ปรากฏพฤติการณ์ใดอันเป็นข้อบ่งชี้ได้ว่าโจทก์และจำเลยที่ 2 ประสงค์จะให้สัญญาจ้างเดิมสิ้นสุดลงและตกลงทำสัญญาจ้างฉบับใหม่ หากแต่เป็นกรณีที่จำเลยที่ 2 ได้ตกลงขยายระยะเวลาเกษียณอายุสำหรับโจทก์ต่อไปเป็นการเฉพาะตามคู่มือพนักงานของจำเลยที่ 2 หมวดที่ 12 ข้อ 4.3 ดังนั้น ในวันที่โจทก์ครบเกษียณอายุ จำเลยที่ 2 จึงไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์แต่อย่างใด วันที่

11 มิถุนายน 2563 จำเลยที่ 2 มีหนังสือเลิกจ้างโจทก์โดยไม่มีความผิดและให้มีผลเป็นการเลิกจ้างในวันที่ 1 กรกฎาคม 2563 จำเลยที่ 2 จึงมีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์โดยนับอายุงานตั้งแต่วันที่ 15 พฤศจิกายน 2553 ซึ่งเป็นวันที่โจทก์เริ่มทำงานให้แก่จำเลยที่ 2 จนถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2563 ซึ่งเป็นวันที่สัญญาจ้างสิ้นสุดลง รวมเป็นระยะเวลาที่โจทก์ทำงานให้จำเลยที่ 2 ติดต่อกันครบหกปีแต่ไม่ครบสิบปี จำเลยที่ 2 ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรคหนึ่ง (4)

คำพิพากษา

โจทก์ฟ้องและแก้ไขคำฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง ที่ 295/2563 ลงวันที่ 2 กันยายน 2563 และบังคับจำเลยที่ 2 จ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าค่าจ้าง 2,782,155 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าวนับแต่วันเลิกจ้างเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ จำเลยทั้งสองให้การขอให้ยกฟ้อง ศาลแรงงานภาค 2 พิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษแผนกคดีแรงงานพิพากษาแก้เป็นว่า ให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง ที่ 295/2563 ลงวันที่ 2 กันยายน 2563 ในส่วนค่าชดเชย โดยให้จำเลยที่ 2 จ่ายค่าชดเชยเพิ่มอีก 913,053 บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ของต้นเงินดังกล่าว นับแต่วันเลิกจ้างวันที่ 1 กรกฎาคม 2563 เป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์ นอกจากที่แก้ไขให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลแรงงานภาค 2 จำเลยที่ 2 ฎีกา โดยได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า ข้อเท็จจริงยุติโดยไม่มีคู่ความฝ่ายใดโต้แย้งและตามที่ศาลแรงงานภาค 2 รับฟังมาได้ความว่า เมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2553 โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยที่ 2 ตำแหน่งผู้ควบคุมดูแลทางการเงิน ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ 304,351 บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ 30 ของเดือนหรือก่อนสิ้นเดือนหากวันที่ 30 ของเดือนเป็นวันหยุด จำเลยที่ 2 จ่ายค่าเช่าบ้าน ค่าครองชีพ ค่าอาหาร ค่าบ้านาญ และค่าช่วยเหลือการศึกษาบุตร ให้แก่โจทก์เพื่อช่วยเหลือสวัสดิการ ไม่ใช่เป็นเงินที่จ่ายเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน จำเลยที่ 2 กำหนดเรื่องการเลิกจ้างลูกจ้างโดยได้รับค่าชดเชยในคู่มือพนักงาน หมวดที่ 12 ข้อ 4.3 โดยระบุว่า "เกษียณอายุ พนักงานที่อายุครบห้าสิบห้าปี จะพ้นสภาพจากการเป็นพนักงาน ณ วันสิ้นเดือนของเดือนที่ครบเกษียณอายุ บริษัทอาจขยายเวลาการเกษียณอายุให้แก่พนักงานผู้หนึ่งผู้ใดได้ตามที่เห็นสมควร โดยจะทำความตกลงล่วงหน้ากับพนักงานผู้นั้นเป็นกรณีไปโดยรายละเอียดในสัญญาจะได้รับการพิจารณาแก้ไขเพื่อความเหมาะสมต่อไป" โจทก์มีอายุครบ 55 ปี เมื่อวันที่ 14 ธันวาคม 2560 โจทก์และจำเลยที่ 2 ได้ตกลงกันให้โจทก์ทำงานต่อไปแม้โจทก์อายุครบ 55 ปี แล้ว โดยไม่มีการเลิกจ้างด้วยเหตุเกษียณอายุ ต่อมาเมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2563 จำเลยที่ 2 มีหนังสือเลิกจ้างโจทก์เนื่องจากเกษียณอายุโดยให้มีผลเป็นการเลิกจ้างในวันที่ 1 กรกฎาคม 2563 โจทก์ได้รับค่าชดเชย 240 วัน เป็นเงิน 2,430,808 บาท กับค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า 3 เดือน เป็นเงิน 911,553 บาท จากจำเลยที่ 2 แล้ว ต่อมาวันที่ 8 กรกฎาคม 2563 โจทก์ยื่นคำร้องต่อจำเลยที่ 1 ว่า จำเลยที่ 2 จ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าไม่ครบถ้วน วันที่ 2 กันยายน 2563 จำเลยที่ 1 มีคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง ที่ 295/2563 ลงวันที่ 2 กันยายน 2563 ให้จำเลยที่ 2 จ่ายค่าชดเชยที่จ่ายไม่ครบเฉพาะในส่วนค่าครองชีพที่เป็นค่าจ้างพร้อม

ดอกเบียให้แก่โจทก์ ต่อมาจำเลยที่ 2 ได้จ่ายเงินให้แก่โจทก์ตามคำสั่งของจำเลยที่ 1 แล้ว เป็นเงิน 4,174.25 บาท ศาลแรงงานภาค 2 วินิจฉัยว่า การที่โจทก์อายุครบ 55 ปีบริบูรณ์แล้วแต่ยังคงทำงานให้แก่จำเลยที่ 2 ต่อไป น่าเชื่อว่าโจทก์กับจำเลยที่ 2 ได้มีการตกลงกันให้โจทก์ทำงานต่อไปเรื่อยมาจนมีการบอกเลิกการจ้างในภายหลัง ดังนั้น การนับอายุงานเพื่อคำนวณค่าชดเชยจึงต้องนับอายุงานตั้งแต่วันที่เข้าทำงานจนถึงวันที่สัญญาจ้างสิ้นสุดในวันที่ 1 กรกฎาคม 2563 เมื่อโจทก์ทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวันในส่วนที่ขาดเฉพาะในส่วนของค่าครองชีพเท่านั้น และเมื่อวันที่ 31 ธันวาคม 2560 จำเลยที่ 2 ไม่ได้บอกเลิกจ้างโจทก์ด้วยเหตุเกษียณอายุ จำเลยที่ 2 จึงไม่ต้องจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แต่การที่จำเลยที่ 2 เลิกจ้างโจทก์เมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2563 โดยให้มีผลในวันที่ 1 กรกฎาคม 2563 จำเลยที่ 2 ไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมาย จำเลยที่ 2 ต้องจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์เป็นเวลา 30 วัน เป็นเงิน 304,351 บาท เมื่อจำเลยที่ 2 จ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์ 911,553 บาท แล้ว จำเลยที่ 2 จึงไม่ต้องจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์อีก ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเคราะห์วินิจฉัยว่า เมื่อโจทก์มีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ จึงต้องเกษียณอายุตามที่นายจ้างกับลูกจ้างตกลงกันและนายจ้างกำหนดการเกษียณอายุของลูกจ้างไว้แน่นอนแล้ว ถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา 118 วรรคสอง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118/1 วรรคหนึ่ง สัญญาจ้างเดิมจึงสิ้นสุดลงโดยไม่ต้องบอกกล่าว การที่โจทก์ยังคงทำงานให้แก่จำเลยที่ 2 ต่อมา เป็นการทำสัญญาจ้างขึ้นใหม่ ไม่มีผลกระทบต่อสิทธิได้รับค่าชดเชยของโจทก์ที่มีอยู่ตามสัญญาจ้างเดิม โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเมื่อเกษียณอายุครบ 55 ปี แต่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ต่อมาเมื่อถึงวันที่ 11 มิถุนายน 2563 จำเลยที่ 2 มีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ตามสัญญาจ้างที่ทำขึ้นใหม่ ให้มีผลเป็นการเลิกจ้างในวันที่ 1 กรกฎาคม 2563 โดยมีได้บอกกล่าวล่วงหน้าให้โจทก์ทราบในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 17 วรรคสอง โจทก์จึงมีสิทธิได้รับค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แต่เมื่อจำเลยที่ 2 จ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่โจทก์แล้ว โจทก์จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าอีก เมื่อจำเลยที่ 2 จ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวันแล้ว โจทก์จึงได้รับค่าชดเชยสำหรับระยะเวลาการทำงานตั้งแต่วันที่ 15 พฤศจิกายน 2553 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2560 ครบถ้วนแล้ว ส่วนที่โจทก์ทำงานให้จำเลยที่ 2 ภายหลังครบเกษียณอายุถึงวันเลิกจ้างตั้งแต่เดือนมกราคม 2561 ถึงเดือนมิถุนายน 2563 เป็นกรณีที่โจทก์ทำงานติดต่อกับครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 (2) จำเลยที่ 2 ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน เมื่อโจทก์ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ 304,351 บาท จำเลยที่ 2 ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์อีก 913,053 บาท คดีมีปัญหาที่ต้องวินิจฉัยตามฎีกาของจำเลยที่ 2 ที่ได้รับอนุญาตว่า กรณีมีเหตุเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง ที่ 295/2563 ลงวันที่ 2 กันยายน 2563 ในส่วนค่าชดเชย และจำเลยที่ 2 ต้องจ่ายค่าชดเชยเพิ่มพร้อมดอกเบียให้แก่โจทก์อีกตามคำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์หรือไม่ เห็นว่า การที่คู่มือพนักงานของจำเลยที่ 2 หมวดที่ 12 ข้อ 4.3 ระบุว่า "เกษียณอายุ พนักงานที่อายุครบห้าสิบห้าปี จะพ้นสภาพจากการเป็นพนักงาน ณ วันสิ้นเดือนของ

เดือนที่ครบเกษียณอายุ บริษัทอาจขยายเวลาการเกษียณอายุให้แก่พนักงานผู้หนึ่งผู้ใดก็ได้ตามที่เห็นสมควร โดยจะทำความตกลงล่วงหน้ากับพนักงานผู้นั้นเป็นกรณีไปโดยรายละเอียดในสัญญาจะได้รับการพิจารณาแก้ไขเพื่อความเหมาะสมต่อไป" จึงถือเป็นกรณีที่จำเลยที่ 2 ซึ่งเป็นนายจ้างได้กำหนดเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงานหรือการสิ้นสุดการทำงานของลูกจ้างเนื่องจาก การเกษียณอายุของลูกจ้างไว้ ดังนั้น เมื่อโจทก์มีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ ในวันที่ 14 ธันวาคม 2560 โจทก์จึงครบเกษียณอายุในวันที่ 31 ธันวาคม 2560 ซึ่งการครบเกษียณอายุนี้นี้ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560 มาตรา 6 ได้บัญญัติเพิ่มเติมมาตรา 118/1 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไว้ว่า "การเกษียณอายุตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้ ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา 118 วรรคสอง" มาตรา 118/1 วรรคหนึ่ง นี้เป็นบทบัญญัติที่มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดให้การเกษียณอายุหรือการที่ลูกจ้างออกจากงานเนื่องจากมีอายุครบตามเวลาที่กำหนดไว้ ถือเป็นการเลิกจ้างตามความหมายของคำว่า "การเลิกจ้าง" ที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 118 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนั้น หากลูกจ้างครบเกษียณอายุตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้และปรากฏว่านายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ จึงต้องถือว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุเกษียณอายุ นายจ้างจึงมีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในมาตรา 118 วรรคหนึ่ง และการนับอายุงานเพื่อจ่ายค่าชดเชยก็ต้องนับตั้งแต่วันเริ่มทำงานถึงวันครบเกษียณอายุ แต่หากเป็นกรณีที่ลูกจ้างครบเกษียณอายุแล้ว นายจ้างยังให้ลูกจ้างทำงานต่อเนื่องไปโดยนายจ้างไม่ได้จ่ายค่าชดเชย จะถือว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุเกษียณอายุหาได้ไม่ เพราะมิใช่กรณีที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้อันถือเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา 118 วรรคสอง นายจ้างจึงไม่มีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างในวันครบเกษียณอายุนั้น และหากต่อมานายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่เข้าข้อยกเว้นที่ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย การนับอายุงานของลูกจ้างเพื่อจ่ายค่าชดเชยในกรณีเช่นนี้ก็ต้อนับอายุงานต่อเนื่องกันไปจนถึงวันที่นายจ้างเลิกจ้าง เมื่อข้อเท็จจริงตามที่ศาลแรงงานภาค 2 รับฟังมาได้ความว่า เมื่อโจทก์ครบกำหนดเกษียณอายุ 55 ปีแล้ว โจทก์และจำเลยที่ 2 มีการตกลงกันให้โจทก์ทำงานต่อเนื่องไป โดยไม่มีการจ่ายค่าชดเชย จึงไม่มีการกระทำใดของจำเลยที่ 2 ซึ่งเป็นนายจ้างที่ไม่ให้โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้อันจะถือว่าจำเลยที่ 2 เลิกจ้างโจทก์ในวันที่ 31 ธันวาคม 2560 ที่เป็นวันครบกำหนดเกษียณอายุของโจทก์ สัญญาจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยที่ 2 จึงไม่ได้สิ้นสุดลง และมีใช่เป็นการตกลงทำสัญญาจ้างกันใหม่ เพราะไม่ปรากฏพฤติการณ์ใดอันเป็นข้อบ่งชี้ได้ว่าโจทก์และจำเลยที่ 2 ประสงค์จะให้สัญญาจ้างเดิมสิ้นสุดลงและตกลงทำสัญญาจ้างฉบับใหม่ หากแต่เป็นกรณีที่จำเลยที่ 2 ได้ตกลงขยายระยะเวลาเกษียณอายุสำหรับโจทก์ต่อไปเป็นการเฉพาะ ตามคู่มือพนักงานของจำเลยที่ 2 หมวดที่ 12 ข้อ 4.3 ดังนั้น ในวันที่โจทก์ครบเกษียณอายุ จำเลยที่ 2 จึงไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์แต่อย่างใด ข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานภาค 2 ฟังเป็นยุติได้ความต่อมามีว่า วันที่ 11 มิถุนายน 2563 จำเลยที่ 2 มีหนังสือเลิกจ้างโจทก์โดยไม่มีความผิดและให้มีผลเป็นการเลิกจ้างในวันที่ 1 กรกฎาคม 2563 จำเลยที่ 2 จึงมีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์โดยนับอายุงานตั้งแต่วันที่ 15 พฤศจิกายน 2553 ซึ่งเป็นวันที่โจทก์เริ่มทำงานให้แก่จำเลยที่ 2 จนถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2563 ซึ่งเป็นวันที่สัญญาจ้างสิ้นสุดลง รวมเป็นระยะเวลาที่โจทก์ทำงานให้จำเลยที่ 2 ติดต่อกันครบหกปีแต่ไม่ครบสิบปี จำเลยที่ 2 ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน ตาม

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118 วรรคหนึ่ง (4) เมื่อได้ความว่าจำเลยที่ 2 จ่ายค่าชดเชยให้แก่โจทก์เป็นจำนวนไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวันแก่โจทก์แล้ว จำเลยที่ 2 จึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่โจทก์อีก ที่จำเลยที่ 1 มีคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง ที่ 295/2563 ลงวันที่ 2 กันยายน 2563 ในส่วนของค่าชดเชยจึงชอบแล้ว ที่ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งดังกล่าวในส่วนของค่าชดเชยและให้จำเลยที่ 2 จ่ายค่าชดเชยเพิ่มพร้อมดอกเบี้ยแก่โจทก์มานั้น ศาลฎีกาไม่เห็นพ้องด้วย ฎีกาของจำเลยที่ 2 ฟังขึ้น พิพากษาแก้เป็นว่า ไม่เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระยอง ที่ 295/2563 ลงวันที่ 2 กันยายน 2563 ในส่วนของค่าชดเชย และจำเลยที่ 2 ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยเพิ่มพร้อมดอกเบี้ยแก่โจทก์ นอกจากที่แก้ให้เป็นไปตามคำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ

องค์คณะ

สมบูรณ์ จิตรพัฒนากุล · จำแลง กุลเจริญ · อนันต์ คงบริรักษ์

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: thai-legal-corpus (CC-BY-4.0) — deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/3114/2567>